Valoración de los puestos de trabajo y su traslado a los convenios colectivos

UGT CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha

UGT Castilla-La Mancha

-

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 3

1. El sistema de valoración de los puestos de trabajo 4

1.1 Herramientas de valoración de los puestos de trabajo 6

2. El marco normativo de la valoración de los puestos de trabajo 9

2.1 RD 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres 10

2.2 Artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores 12

3. La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género 13

3.1 Retribuciones con perspectiva de género 14

4. El papel de los Planes de Igualdad en la valoración de los puestos de trabajo 16

5. Traslado de las valoraciones de puestos de trabajo a los convenios colectivos 16

CONCLUSIÓN 18

LEYES CONSULTADAS Y WEBGRAFÍA 19

INTRODUCCIÓN

El actual mercado laboral es discriminatorio para con las mujeres. Pese a que España cuenta con una legislación potente, y cada vez más exhaustiva, que define y sentencia comportamientos discriminatorios y actitudes violentas contra las mujeres, las condiciones laborales de muchas de siguen siendo pésimas. Son ellas las que mayoritariamente reducen sus jornadas o se cogen excedencias para encargarse de los cuidados y el hogar, quienes tienen menores ingresos y cobran y sufren de brecha salarial, y ocupan la mayoría de puestos a tiempo parcial, además de otros problemas laborales como el acoso sexual o el acoso por razón de género. La feminización de la pobreza es un gran problema que atraviesa la cultura del trabajo, razón por la que es tan importante analizar las causas y proponer medidas que corrijan esta situación y acabe con la discriminación de las mujeres en el trabajo, y así cumplir con el ODS 5 de la Agenda 2030.

Una de las causas que provoca la brecha salarial de género (desigualdades salariales entre hombres y mujeres, por lo que ellos cobran más que ellas) es la incorrecta valoración de los puestos de trabajo. La mayoría de puestos ocupados por mujeres no están bien valorados, por lo que los salarios son muchos más bajos, aun haciendo las mismas funciones que sus compañeros hombres. *Mismo salario por trabajo del mismo valor*, para conseguir equiparar los salarios. Si se reorganizan los puestos y las clasificaciones profesionales, se ajustarán los sueldos a las tablas que estén acordadas, por lo que la valoración de trabajo tiene que ser parte intrínseca de la negociación colectiva y el diálogo social.

1. El sistema de valoración de los puestos de trabajo

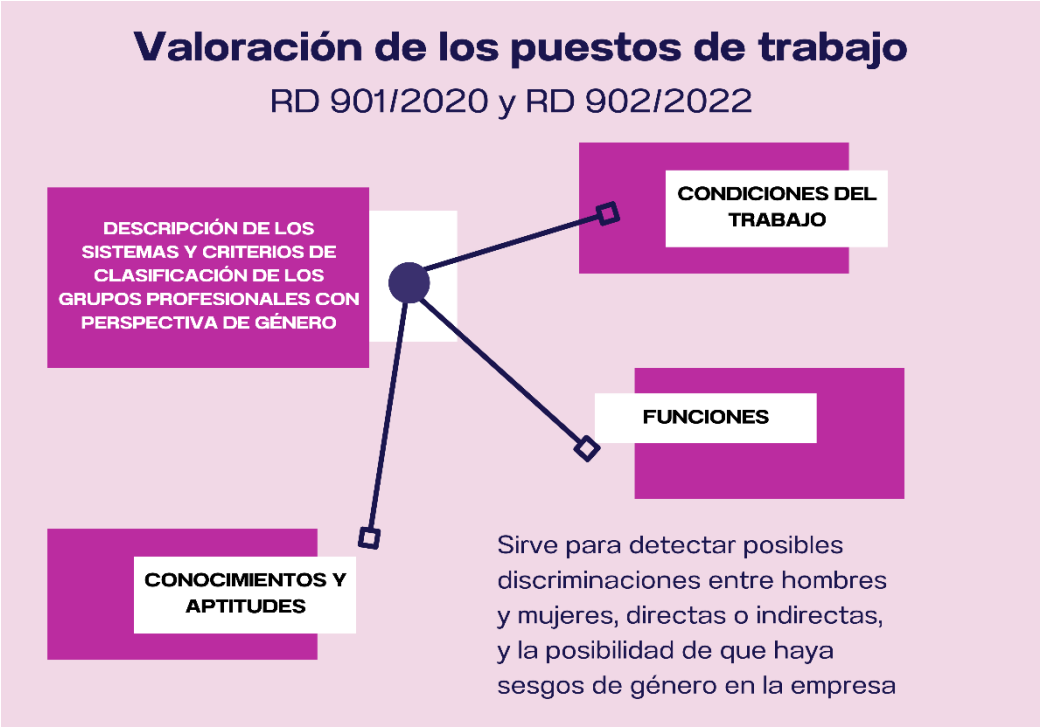
El principio de transparencia retributiva tiene como objetivo identificar discriminaciones, directas e indirectas, en todas esas valoraciones de puestos de trabajo que no equiparan los trabajos del mismo valor, lo cual repercute directamente en la cuantía a percibir por los trabajadores y las trabajadoras. Es decir, dos trabajos en las mismas condiciones, con las mismas funciones y la misma exigencia de formación y experiencia (mismo valor) deben ser remunerados igual (mismo salario).

Sin embargo, cuando la valoración de los puestos de trabajo no es correcta surgen desigualdades salariales, que afectan en mayor medida a las mujeres. Son ellas las que sufren una fuerte discriminación salarial al ver su trabajo peor valorado que el de sus compañeros. Una mal valoración de los puestos de trabajo, además, repercute en los pluses salariales, no percibiéndolos directamente. Por ejemplo, no reconocer el plus de peligrosidad a las limpiadoras y a los limpiadores.

Así pues, el sistema de valoración de los puestos de trabajo busca realizar una estimación objetiva para analizar y equiparar cada uno de los puestos de trabajo de la empresa atendiendo al servicio laboral que desarrollan. Se realiza a partir de una asignación de una puntuación, de todos los factores vinculados al desarrollo de la actividad laboral (RD 902/2020).

Asimismo, el sistema de valoración es parte de la auditoria retributiva, que, a su vez, se encuentra dentro del diagnóstico de los Planes de Igualdad, una comparativa entre la valoración de puestos de trabajo y las retribuciones que perciben de la empresa. Esta comparativa permite detectar diferencias entre las remuneraciones de los distintos puestos. Cualquier diferencia salarial existente es violencia económica.

Es responsabilidad tanto de la empresa como de las personas representantes de los trabajadores y de las trabajadoras llevar el sistema de valoración a la mesa de negociación de los Planes de Igualdad, troncal para que el diagnóstico cumple su cometido principal. Y del mismo modo debe de estar presente en el diálogo y negociación de los Convenios Colectivos.



Fuente: Iberley

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de la Muer, en abril de 2022, publicaron una guía para la correcta realización de las valoraciones de los puestos de trabajo. Sirven de gran ayuda, pero, no son modelos oficiales. Se tratan de modelos voluntarios que las empresas pueden elegir seguir o no, valorando cada VTP y utilizando el que mejor se ajuste a sus características y a sus objeticos, siempre cumpliendo con la igualdad de género. De entre los métodos VPT se recomienda el uso de métodos analíticos, sin olvidar lo cualitativo y el contexto en el que se mueve la empresa. Las calificaciones se asignan a cada puesto, bajo según que factores (no todos tienen la misma importancia). Estos tendrán atribuido un valor numérico.

Como ya se ha señalado anteriormente, no existe una guía “oficial”. Y una vez ponderados y analizados los puestos de trabajo, se podrán diseñar y poner en marcha medidas que ayuden a garantizar la igualdad retributiva dentro de la corporación, en caso de ser necesario.

1.1 Herramientas de valoración de los puestos de trabajo

La guía al uso de abril de 2022, creada por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social, junto a los agentes sociales, señalan los factores a ponderar para la correcta valoración de los puestos de trabajo, que son:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES A.2) ESFUERZO FÍSICO A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas A.2.2) Movimientos repetitivos A.2.3) Esfuerzo visual A.2.4) Esfuerzo auditivo A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico A.3) ESFUERZO MENTAL A.4) ESFUERZO EMOCIONAL A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas A.6.2) Responsabilidad económica A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial A.7) AUTONOMÍA A.8) OTROS FACTORES RELATIVOS A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	**B) CONDICIONES EDUCATIVAS** B.1) ENSEÑANZA REGLADA
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas C.1.2) Competencias digitales C.1.3) Gestión de la diversidad C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero C.1.5) Formación no reglada C.1.6) Experiencia C.1.7) Actualización de conocimientos C.2) APTITUDES C.2.1) Destreza C.2.2) Minuciosidad C.2.3) Aptitudes sensoriales C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones C.3) HABILIDADES SOCIALES C.3.1) Capacidad comunicativa C.3.2) Capacidad emocional C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos C.4) OTROS FACTORES RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	**D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO** D.1) ENTORNO D.1.1) Condiciones físicas D.1.2) Condiciones psicosociales D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones D.2.2) Desplazamientos y viajes D.3) OTROS FACTORES RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

Cada uno de estos factores va acompañado de una tabla para la asignación de valores numéricos.

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	POLIVALENCIA	30	**A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES**			
				TOTAL A1	100		
		ESFUERZOS	24	**A.2) ESFUERZO FÍSICO**	30	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	20
						A.2.2) Movimientos repetitivos	20
						A.2.3) Esfuerzo visual	20
						A.2.4) Esfuerzo auditivo	20
						A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	20
						TOTAL	100
				A.3) ESFUERZO MENTAL	35		
				A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	35		
				TOTAL A2+A3+A4	100		

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	41	**A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN**	30	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	50
						A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	50
						TOTAL	100
				A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	35	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	40
						A.6.2) Responsabilidad económica	25
						A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	35
						TOTAL	100
				A.7) AUTONOMÍA	35		100
				TOTAL A5+A6+A7	100		
		OTROS	5	**A.8) OTROS**			
		TOTAL A	100				
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	20	ENSEÑANZA REGLADA	100	**B.1) ENSEÑANZA REGLADA**			100
		TOTAL B	100			TOTAL	100
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	45	**C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN**	100	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	15
						C.1.2) Competencias digitales	15
						C.1.3) Gestión de la diversidad	10
						C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	17,5
						C.1.5) Formación no reglada	17,5
						C.1.6) Experiencia	10
						C.1.7) Actualización de conocimientos	15
				TOTAL C1	100	TOTAL	100

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25	APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	50	**C.2) APTITUDES**	50	C.2.1) Destreza	25
						C.2.2) Minuciosidad	25
						C.2.3) Aptitudes sensoriales	25
						C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	25
						TOTAL	100
				C.3) HABILIDADES SOCIALES	50	C.3.1) Capacidad comunicativa	35
						C.3.2) Capacidad emocional	30
						C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	35
						TOTAL	100
				TOTAL C2+C3	100		
		OTROS	5	**C.4) OTROS**			
		TOTAL C	100				
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	15	ENTORNO	60	**D.1) ENTORNO**		D.1.1) Condiciones físicas	50
						D.1.2) Condiciones psicosociales	50
						TOTAL	100
		CONDICIONES ORGANIZATIVAS	35	**D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS**		D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	50
						D.2.2) Desplazamientos y viajes	50
						TOTAL	100
		OTROS	5	**D.3) OTROS**			
		TOTAL D	100				
TOTAL A+B+C+D	100						

Después, es preciso rellenar los siguientes campos sobre el puesto a valorar: Título del puesto, Compañía, Área (denominación de campo modificable con el objetivo de adaptarlo a la estructura de la empresa), y Departamento/Zona (denominación de campo modificable con el objetivo de adaptarlo a la estructura de la empresa).

2. El marco normativo de la valoración de los puestos de trabajo

De acuerdo a la Constitución del 1978, la vigente en la actualidad, hombres y mujeres son iguales ante la ley independientemente y sin que pueda “prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art.14), lo que implica que no pudiera existir una brecha salarial. Pero, existe.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, introdujo la obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras a elaborar su Plan de Igualdad, con la negociación de un diagnóstico que analice las clasificaciones profesionales y las condiciones laborales de dichas empresas, entre otras cuestiones, en busca de desigualdades que pudieran existir entre las trabajadoras y los trabajadores, y adoptar medidas que las solventen.

Sin embargo, esta ley dejaba demasiado abierta la elaboración de los Planes de Igualdad, tanto en fórmula y proceso de negociación como en el registro del mismo en una fuente oficial.

Para unificar criterios, en el año 2020 se aprobaron dos Reales Decretos que consolidan la forma de negociar los Planes de Igualdad (RD 901/2020) y en defensa de la igualdad retributiva en las plantillas (RD 902/2020).

2.1 RD 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres

El Real Decreto 902/2020 nace bajo la necesidad de implementar una normativa específica en defensa de la transparencia retributiva y sus mecanismos, que contrarresten y erradiquen la brecha salarial de género y las discriminaciones retributivas, equiparando los salarios entre mujeres y hombres. La mal valoración de los puestos de trabajo agrava la brecha de género (al no considerarse el trabajo de igual valor no tienen el mismo salario) y, por eso, el RD en su Artículo 9, sobre la valoración de puestos de trabajo en la negociación colectiva, dictamina que:

> *De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4*.

¿Y qué dice el artículo 4 del RD? Tomando de referencia el artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores, un trabajo *"tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relaciones con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes"*. Además, tendrán relevancia, entre otros factores, *"la penosidad y dificultad, las posturas forzosas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones"*

así como, *"las habilidades sociales, las habilidades de cuidad y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización"*.

En el apartado 3 del artículo 4, se defienden los principios de adecuación, totalidad y objetividad para la realización de una correcta valoración de los puestos de trabajo.

> *La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.*

2.2 Artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores

Centrándonos ahora en el artículo del Estatuto de los Trabajadores señalado anteriormente, art 22, de sistema de clasificación profesional, vemos que el sistema de clasificación debe *darse "mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empres y los representantes de los trabajadores",* estableciendo así *"el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales"*, y entendiendo por grupo profesional al agrupe de las *"aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, que podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas"*. Más abajo, en el apartado 3 del artículo, el texto apoya el sistema de clasificación profesional como herramienta que garantice *"la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres",* que cumplirán con lo establecido en el artículo 28.1.

El artículo 28, sobre la igualdad de remuneración por razón de sexo, decreta que el empresario está obligado *"a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución […] sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones"*. Es importante entender, llegados a este punto, que trabajos tienen el mismo valor.

"Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relaciones con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo sean equivalentes".

Pero, además, el empresario tiene la obligación de llevar *"un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor"*. Las personas trabajadoras de la empresa, a través de su representación sindical, podrán acceder al registro de su empresa.

3. La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género

La valoración de los puestos de trabajo es una eficaz arma contra la brecha salarial de género y la violencia económica y laboral, puesto que es una forma de medir el trabajo desde *"la neutralidad y la objetividad"* (García Gil, 2021). Y, al mismo tiempo, sirve para destapar desigualdades que puedan estar existiendo y que discriminen a las mujeres trabajadoras en lo relacionado con las retribuciones que perciben. Sin ir más lejos, en Guadalajara la diferencia de salario entre mujeres y hombres asciende al 30%, siendo la provincia con la brecha salarial de género más alta. Durante 2022, las mujeres trabajaron gratis en España unos 34 días y, según los últimos datos de Eurostat, la brecha salarial se fijaba en el 9,4% salario/hora. Con respecto a los salarios europeos, las mujeres cobran de media aproximadamente un 13% menos a la hora que sus compañeros hombres, lo equivalente a 47 días de sueldo.

La valoración de los puestos garantiza la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con una definición ajustada de grupos y categorías profesionales que se basan en lo objetivo y no en lo subjetivo, comparando los factores y equiparando las condiciones laborales en el caso de que exista una discriminación.

Esta revisión de los puestos de trabajos debe ir acompañada del registro retributivo y de la auditoria retributiva, como respaldo, detectando y evitando discriminaciones. Muchas de las desigualdades salariales no están en el salario base (el SMI y las tablas salariales de los Convenios Colectivos equilibran las retribuciones base), sino en los complementos y en una incorrecta clasificación profesional, causada por el bajo valor que se les da a los puestos ocupados por mujeres (limpiadoras/conserjes o secretarias/administrativos). Al analizar los puestos de forma imparcial conseguimos eliminar los sesgos de género de las clasificaciones profesionales.

Es preferible que las valoraciones sean llevadas a cabo por personas con conocimientos de igualdad, y que se realice de forma neutra y no acorde a cualidades estereotipadas de género, sin asociar ningún puesto a un género.

3.1 Retribuciones con perspectiva de género

La valoración de los puestos de trabajo sirve para detectar desigualdades salariales y, una vez detectadas estas, diseñar medidas para igualar los salarios. Las retribuciones entonces son concebidas sin sesgos e incluyendo la perspectiva de género en el sistema retributivo de la empresa. Para ello, el Instituto de la Mujer, recomienda tener en cuenta entre otros aspectos:

- **Seleccionar de forma adecuada los puestos de trabajo que van a considerarse:** así se evitará que se produzca la asociación entre sexo y puesto.
- **Elegir un término neutro para los puestos:** utilizar conceptos neutros o colectivos que no hagan referencia al sexo (personal docente), o emplear ambos géneros gramaticales (actor/actriz).
- **Optar por puestos feminizados entre los considerados como referencia:** deben escogerse puestos en los que predominan las mujeres, de distinta naturaleza y nivel, que valga de estándar para evaluar los otros puestos.
- **Exhaustividad en la descripción:** Hay que hacer descripciones de los puestos muy completas, para no obviar tareas que puedan estar asociadas a estereotipos de género
- **Evitar repeticiones en la descripción:** de forma que evitaremos una doble valoración.
- **Equidad en los complementos y en la asociación de circunstancias:** evitando, pues, un reparto discriminatorio de los complementos.
- **Los factores de ponderación deben ser universales, aplicables a todos los puestos y asignar la baremación en función del valor objetivo de cada factor.**
- **Clusterización:** Agrupar puestos de valores similares en la misma banda salarial
- **Cálculo de antigüedad:** asegurar que este complemento no se vea reducido por permisos como el de maternidad, reducciones de jornada o excedencias para el cuidado de familiares en situación de dependencia.

De esta forma buscamos evitar la discriminación por razón de sexo y equiparar los salarios de las plantillas. De esta forma, se comienza erradica la brecha salarial.

4. El papel de los Planes de Igualdad en la valoración de los puestos de trabajo

Los Planes de Igualdad juegan un gran papel en este sentido. Como parte del diagnóstico, es obligatorio presentar la auditoria retributiva de la empresa, en la cual se realiza la valoración de los puestos de trabajo, en un análisis cuantitativo y cualitativo de las retribuciones de la estructura de la empresa, pasando por todos los puestos, desde los directivos hasta los peones. Si al hacer el análisis, se detecta una brecha salarial del 25% entre hombres y mujeres, la empresa está obligada a justificar esa diferencia de salario.

Hay que recordar que todas las empresas con 50 trabajadores/as o más están obligadas a tener Plan de Igualdad y, por ende, una auditoria retributiva donde se ha llevado a cabo la valoración de los puestos de trabajo. Al final la premisa es: mismo salario por trabajo de mismo valor. Y solo con herramientas que faciliten la transparencia salarial, como son las auditorias retributivas, los registros retribuciones y las valoraciones de puestos de trabajo, se puede luchar contra la brecha salarial de género.

5. Traslado de las valoraciones de puestos de trabajo a los convenios colectivos

Es totalmente necesario hacer valoraciones de puestos de trabajo a los convenios colectivos. En el caso de los Planes de Igualdad (y las auditorias retributivas) solo están obligadas, como se ha señalado en el apartado anterior) las empresas con 50 o más personas trabajadoras, que sea por sentencia o de carácter voluntario, lo que implica que solo estas empresas han realizado la valoración de los puestos de trabajo. Pero, ¿y qué pasa con la valoración del resto de empresas que conforman el mercado laboral español, esas que no están obligadas a tener Plan de Igualdad? También hay que realizarlas.

Asimismo, para que las valoraciones de los puestos de trabajo cumplan su objetivo debe de aplicarse y no quedarse en la teoría. Las valoraciones de los puestos tienen que ser base de los convenios colectivos y procurar que se cumplan. En la negociación de las tablas salariales se cuenta con que la asignación de puesto y grupo ya se haga adecuadamente a lo pactado.

Las empresas tienen que respetar la clasificación profesional en la contratación y la banda salarial que esta conlleva, cuantías que se han pactado en los convenios colectivos. Las tablas salariales deben respetarse y poner a cada trabajador y trabajadora en el grupo correcto para evitar fraude laboral.

CONCLUSIÓN

En cualquier acuerdo de trabajo negociado entre la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras y la representación de la empresa debe realizarse una valoración de los puestos de trabajo y de las clasificaciones profesionales, para garantizar de esta forma la transparencia salarial y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Además, se deben respetar las categorías profesionales de las personas trabajadoras, asignándoles la que les corresponde.

Con lo que respecta a igualdad, al hacer una correcta clasificación y valoración de los puestos se busca erradicar la brecha salarial y las desigualdades retributivas. A través de la transparencia salarial se consigue acabar con la feminización de la pobreza, se impulsan líneas de protección para las mujeres ante la pobreza y la exclusión, que las hace más vulnerables a la violencia. Desde UGT proponemos la creación de una guía que unifique criterios y que esté consensuada por ambas partes, la de los trabajadores y las trabajadoras y la de los empresarios.

Desde los sindicatos de clase se tiene que luchar tanto para que se haga una correcta valoración de los puestos de trabajo como que se ejecute de acuerdo a lo pactado. Y, en el caso de que las empresas no lo cumplan, aplicar una sanción por incumplimiento de los principios de no discriminación por razón de género, sanciones que sean efectivas y disuasorias. Todo consiste en asegurar condiciones justas para todos y todas y garantizar derechos sociales y económicos.

LEYES CONSULTADAS Y WEBGRAFÍA

LEYES CONSULTADAS

Acuerdo para el desarrollo de la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres [Ministerio de Trabajo y Economía social y el Ministerio de Igualdad], incluyendo planes de igualdad y brecha retributiva. 2020

https://www.ugt.es/sites/default/files/texto_firma_reglamentos_igualdad.pdf

Constitución Española [Cost] Art.14. 29 diciembre de 1978)

Estatuto de los trabajadores (1948); Art. 28. Texto refundado 2015. Consultado en febrero de 2023

https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430

Instituto de la mujer, Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2019). II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024. Gobierno de Castilla-La Mancha

https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/ii_peiclm_maquetado_definitivo_0.pdf

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007). *Boletín oficial del Estado*. *Núm 71*. De 23 de marzo de 2007

https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

RD 901/2020, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (2020). *Boletín oficial del Estado. Núm 272. Sec 1.* De 14 de octubre de 2020, 27476 a 87505

https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf

RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (2020) *Boletín Oficial del estado*. *Núm 272*. De 14 de octubre de 2020.

https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12215-consolidado.pdf

WEBGRAFÍA

Gil, M. B. (2021). Valoración de puestos de trabajo con perspectiva. *Gender-neutral job evaluation*.

https://pdfs.semanticscholar.org/4470/be05bc01eb275311a40e1424c363e0513c71.pdf

Herramienta de valoración de puestos de trabajo. Guia al Uso. (Abril de 2022).

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf

Iberley. (2022). *Valoración de puestos de trabajo* .

https://www.iberley.es/temas/valoracion-puestos-trabajo-vpt-65176

Instituto de la Mujer (2015). Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero.pdf

UGT. (2022). Las mujeres trabajan en España 34 días gratis en este 2022. *Página web UGT*.

https://www.ugt.es/las-mujeres-trabajan-en-espana-34-dias-gratis-en-este-2022#:~:text=Seg%C3%BAn%20los%20%C3%BAltimos%20datos%20de,en%20relaci%C3%B3n%20al%20salario%2Fhora

UGT. (2022). UGT propone acordar una herramienta para evaluar los trabajos de igual valor en las empresas. *Página web UGT*.

https://www.ugt.es/ugt-propone-acordar-una-herramienta-para-evaluar-los-trabajos-de-igual-valor-en-las-empresas

UGT y CCOO (s.f). Propuestas unitarias de UGT y CCOO para el diálogo social.

https://www.ccoo.es/6a561d20cbe62595478698f190f9c026000001.pdf